

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia dalam sebuah perusahaan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Elemen terpenting dari Sumber Daya Manusia ini adalah manusia sebagai objek untuk pengukuran dan mengendalikan modal ataupun teknologi. Menurut Lilis Sulastri (2010:1) Manajemen Sumber Daya Manusia pada dasarnya bisa diartikan sebagai proses atau kegiatan mengelola sumber daya secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan bersama. Hal yang paling mendasar pada Manajemen Sumber Daya Manusia memberikan kontribusi pada kesuksesan pada organisasi. Kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi adalah dengan memastikan aktivitas SDM mendukung usaha organisasi yang terfokus pada produktivitas, pelayanan dan kualitas. Organisasi yang mempunyai sumber daya manusia berkualitas dapat diharapkan berdaya saing tinggi dan juga mempunyai keunggulan kompetitif. Untuk mewujudkan harapan itu dibutuhkan penggerak dari pemimpin agar dapat mencapai prestasi kerja yang baik. Menurut Hasibuan (2003:75) Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Pengukuran dalam keberhasilan dalam Sumber Daya Manusia ini adalah kinerja karyawan, yang

mana hasilnya dapat dikatakan positif jika faktor pendorongnya baik, pun sebaliknya. Contoh faktor pendorongnya adalah kepemimpinan dan budaya organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi perusahaan bukan hanya terdapat dalam Sumber Daya Manusianya, namun terletak pada kinerjanya. Tentunya pemimpin yang menjadi suri tauladan dalam sebuah organisasi, yang sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi adalah pemimpin yang bukan hanya dapat menunjuk saja, lebih dari itu harus dapat memberi contoh dan menjadi sebaik-baiknya menjadi panutan bagi bawahan. Pun dengan budaya organisasi dalam sebuah organisasi yang menjadi acuan untuk mengukur etis dan tidak etisnya sebuah perbuatan. Dibeberapa perusahaan yang pemiliknya adalah beragama Islam biasanya dilengkapi dengan kebiasaan-kebiasaan dan fasilitas Islami. Terdapat perbedaan antara perusahaan yang dikelola secara syariah atau menganut budaya-budaya organisasi yang Islami dengan perusahaan konvensional, yang menggunakan sistem budaya organisasi Islami lebih mengutamakan urusan akhirat, semata-mata bukan hanya keuntungan dunia saja yang dikejar namun juga amalan-amalan yang harus senantiasa dilakukan. Perusahaan dengan budaya kerja Islami akan memiliki pandangan luas tentang arti nilai dari keuntungan yang dapat diukur. Perusahaan yang dikelola dengan budaya kerja Islami memiliki pandangan bahwa semua kegiatan akan dimintai pertanggungjawaban nanti diakhirat, maka diharapkan mampu melaksanakan amanah, tugas, dan wewenang dilaksanakan dengan baik. Dengan menyadari bahwa setiap perbuatan akan dipertanggungjawabkan didunia dan akhirat, maka setiap karyawan yang dibebankan tugas dan wewenang perusahaan akan

memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugasnya, sehingga akan berdampak pada kinerja yang terbaik. Untuk mencapai kinerja yang baik, sebuah perusahaan dengan basis budaya organisasi yang Islami harus dipimpin oleh pemimpin yang juga paham agama Islam dengan baik dan memiliki akhlak yang sesuai tuntunan Al-Qur'an dan Sunnah Rasul. Dalam Al-Qur'an diterangkan dalam memilih seorang pemimpin juga harus berpegang teguh kepada Allah SWT. Seperti dalam (QS. Ali Imran:28)

لَا يَتَّخِذِ الْمُؤْمِنُونَ الْكَافِرِينَ أَوْلِيَاءَ مِنْ دُونِ الْمُؤْمِنِينَ وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ فَلَيْسَ مِنَ اللَّهِ فِي شَيْءٍ إِلَّا أَنْ تَتَّقُوا مِنْهُمْ تُقَنَّةً وَيُحَذِّرْكُمْ اللَّهُ نَفْسَهُ وَإِلَى اللَّهِ الْمَصِيرُ

“Janganlah orang-orang mukmin mengambil orang-orang kafir menjadi wali dengan meninggalkan orang-orang mukmin. Barangsiapa berbuat demikian, niscaya lepaslah ia dari pertolongan Allah kecuali karena (siasat) memelihara diri dari sesuatu yang ditakuti dari mereka. Dan Allah memperingatkan kamu terhadap diri (siksa)Nya. Dan hanya kepada Allah kembali (mu) (QS. Ali Imron: 28)”

Kepemimpinan semakin dipandang penting karena yang mengendalikan organisasi dan bagi bawahan harus taat kepada pemimpinnya selama tidak menyimpang dari hukum dan nilai agama. Kepemimpinan Islami adalah kepemimpinan yang mengandung aspek-aspek yang terdapat pada pengertian kepemimpinan pada umumnya, namun pada kepemimpinan syariah terdapat nilai-nilai agama yang mendasarinya.

Sebuah organisasi tentunya sangat membutuhkan kehadiran pemimpin, karena pemimpin ini sendiri selain mengatur berjalannya sebuah proses untuk mencapai tujuan. Pemimpin dianggap mewakili aspirasi bawahan-bawahan, dapat memperjuangkan kepentingan anggota, dan pemimpin dapat mewujudkan harapan sebagian besar orang. Pada dasarnya seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan dan wawasan yang lebih luas dibanding bawahannya karena nantinya seorang pemimpin harus dapat mengatasi permasalahan yang dihadapi. Dalam usaha untuk memenuhi harapan, pemimpin menggunakan kemampuan dan kecerdasannya dengan memanfaatkan lingkungan dan potensi yang ada pada organisasi. Dengan kata lain pemimpin berusaha melibatkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan. Definisi kepemimpinan terus mengalami perubahan sesuai dengan peran yang dijalankan, kemampuan untuk memberdayakan bawahan sehingga tercipta rasa nyaman dalam menggapai tujuan bersama. Inisiatif pemimpin harus ada responsibilitas dari para anggota sehingga dapat mendorong timbulnya sikap mandiri dalam bekerja dan berani mengambil keputusan dalam rangka percepatan pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Kesanggupan mempengaruhi perilaku orang lain ke arah tujuan tertentu sebagai indikator keberhasilan seorang pemimpin. Peran seorang pemimpin sangat menentukan bagi pertumbuhan dan perkembangan sebuah

perusahaan. Tidak sedikit perusahaan yang mati atau menuju ujung tanduk kegagalan karena dikelola oleh pemimpin yang tidak baik. Pemimpin berbeda dengan manajer. Dalam perusahaan yang menjunjung tinggi nilai syariat Islam pemimpin dituntut memiliki keteladanan. Contohnya untuk mengubah kebiasaan rapat yang tidak tepat waktu. Dalam Islam, persoalan waktu adalah persoalan serius. Berhasil tidaknya seseorang sangat bergantung pada bagaimana caranya memanfaatkan waktu. Sebuah perusahaan atau organisasi tidak akan pernah maju jika gaya memimpin disamakan dengan gaya manajer. Sebaliknya perusahaan atau organisasi tidak akan sukses jika dipimpin dengan gaya pemimpin karena tidak ada yang mengelola sistem organisasi.

Perusahaan yang unggul yang ditandai dengan prestasi kerjanya yang baik sangat ditentukan oleh budaya organisasi yang ada dalam perusahaan tersebut. Secara sederhana budaya organisasi adalah bagaimana orang-orang dalam bekerja dan berinteraksi dalam melaksanakan tugas mereka dalam organisasi. Budaya organisasi yang kuat menjadi pengikat kebersamaan dalam bekerja yang membuat organisasi menjadi produktif. Budaya organisasi menjadi identitas sebuah organisasi yang mempengaruhi bagaimana orang-orang berbuat dalam berorganisasi. Pada dasarnya, budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan, sikap, dan tradisi bersama yang mengikat anggota organisasi sebagai acuan untuk bekerja dan berinteraksi antarsesama anggota organisasi. Budaya ini terbentuk karena kebiasaan kerja yang terbangun dalam organisasi, yang dibentuk oleh pendiri dan pemilik organisasi. Budaya yang berasal dari pendiri selanjutnya disosialisasikan kepada para

karyawan dan karyawan generasi berikutnya. Budaya ini kemudian dipelajari oleh kelompok untuk dijadikan sebagai acuan dalam pemecahan masalah yang dihadapi oleh anggota organisasi (Schein, 1992). Budaya organisasi mempunyai kekuatan untuk menggiring anggota ke arah pencapaian tujuan organisasi dan berpengaruh terhadap individu dan kinerjanya, bahkan terhadap lingkungan kerja. Kemudian pada tataran implementasi, budaya organisasi akan diwujudkan dalam bentuk perilaku individu masing-masing anggota organisasi dalam pembelajaran mengatasi persoalan yang dihadapi. (Kotter dan Heskett, 1992). Budaya organisasi berperan sebagai perekat sosial yang mendekatkan antar anggota organisasi karena adanya pemahaman yang sama tentang bagaimana anggota organisasi harus berperilaku. Budaya organisasi merupakan pemersatu organisasi dan mengikat anggota organisasi melalui nilai-nilai yang diyakini, serta simbol yang mengandung cita-cita sosial bersama yang ingin dicapai. Dalam lingkungan dengan budaya organisasi yang kuat, karyawan merasakan adanya kesepahaman yang menjadi pengikat antar anggota dan berpengaruh secara positif pada kinerja organisasi. Budaya organisasi Islami dibangun dengan prinsip-prinsip Islam. Budaya organisasi Islami biasanya akan mengacu pada Al-Qur'an dan As-Sunnah. Menurut Usman (2015:148) Prinsip budaya organisasi Islami mengedepankan prinsip-prinsip etika dan karakter-karakter mulia yang dalam Islam disebut dengan *akhlaqul karimah* (akhlak yang mulia). Budaya organisasi ini dijalani dari mulai pimpinan sampai bagian-bagian terbawah dalam struktur organisasi. Lingkungan budaya organisasi Islami terdiri dari tiga pokok penting. Menurut

Didin (2003: 30) sebuah organisasi yang baik dengan kepemimpinan yang baik, harus diikat pula oleh nilai-nilai yang diyakini oleh manajer dan bawahannya. Bagi seorang manajer yang Islami, nilai-nilainya adalah nilai-nilai Islami. Yang pertama adalah keikhlasan, makna keikhlasan dalam hal ini adalah melakukan suatu kewajiban dengan maksimal atau yang terbaik dengan niat yang bersih. Ikhlas terkait dengan mujahadah atau kesungguhan. Walaupun seorang pegawai mengetahui penghasilannya kecil, namun keikhlasan akan menjadikannya tenang dalam bekerja. Kedua adalah nilai-nilai kebersamaan. Tanpa nilai-nilai kebersamaan, seorang pegawai akan berfikir yang penting melaksanakan tugas sendiri, tidak peduli dengan tugas yang lain. ketiga, dalam sebuah organisasi diperlukan nilai pengorbanan. Tidak mungkin sebuah organisasi akan tumbuh dengan baik jika seseorang hanya mengandalkan ego masing-masing.

Menurut Amstrong dan Baron (1998:15): Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan dan memberikan kontribusi. Kinerja pada dasarnya merangkum dua hal penting, yaitu motivasi dan kemampuan. Ada juga tambahan lainnya seperti pemahaman peran, ataupun kesempatan untuk melakukan sesuatu. Kinerja merupakan proses perkalian antara motivasi dan kemampuan. Faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja selain motivasi diantaranya adalah kondisi tempat kerja, budaya dalam sebuah organisasi, kepribadian, hingga faktor kepemimpinan yang terdapat dalam

sebuah organisasi atau perusahaan. Dengan adanya kinerja yang diharuskan adanya penilaian kinerja maka dapat disimpulkan adanya tenaga kerja yang berkualitas dan tidak berkualitas yang dapat dilihat dari kinerja dan keefektifan karyawan dalam melaksanakan tugas. Untuk mengetahui seberapa banyak tujuan organisasi yang telah dicapai maka atas dasar penilaian kinerja ini dapat diketahui, bukan hanya kinerja karyawan namun juga kinerja pemimpin.

Penulis melakukan beberapa kali wawancara karena penulis juga diberi kesempatan untuk melaksanakan Praktek Kerja Lapangan di Divisi Sumber Daya Insani. Dengan rentang waktu PKL dari tanggal 25 Juni – 6 Juli cukup untuk mengetahui permasalahan yang ada. Dalam struktur organisasi Yayasan Daarut Tauhiid pimpinan tertinggi adalah pembina, dimaan pembina Yayasan Daarut Tauhiid yaitu dipegang oleh pendiri Daarut Tauhiid Abdullah Gymnastiar bersama adiknya yaitu Abdurrahman Yuri. Selain pembina ada juga pengawas dan pengurus. Kemudian dilanjutkan oleh Sekretariat Yayasan, Sekre Yayasan membawahi Administrasi Keuangan, HUMAS, KAMTIB, SDI dan Kaderisasi, dan Sekre. Pimpinan. Diluar Sekre Yayasan yang mendapat amanah langsung dari Pengurus adalah Lajnah Syari'ah, Dewan Asaatidz, Gemanusa, Kopontren DT, Lembaga Afiliasi DT, Yayasan Eco Pesantren DT, Satuan Pengawas Internal (SPI), Daarut Tauhiid Peduli, Lembaga Pendidikan, Lembaga Pesantren, Lembaga Strategis, dan Lembaga Wakaf. Berikut adalah wawancara yang dilakukan penulis kepada karyawan bagian SDI (Mba Lailatul Qodariyati (Kabag SDI), Mpo Nurlela (Staff Kaderisasi), Annisa Lina (Personalia), Teh Yuli (Personalia)):

- a. Apakah seorang pemimpin di Yayasan Daarut Tauhiid ini melaksanakan perannya sebagai agen perubahan dalam budaya di DT ini?

Tentunya iya, karena pemimpin merupakan bagian dari budaya organisasi, agar peran pemimpin dapat dirasakan manfaatnya di DT ini, yang pada akhirnya akan mempengaruhi para Santri Karya yang berada dibawahnya dengan budaya organisasi baru, hal itu tujuannya agar para karyawan memiliki etos kerja yang tinggi sehingga kinerja dari para karyawanpun baik. Bahkan, yang kami yakini gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap budaya di DT. Contoh kecilnya adalah pimpinan tertinggi di DT yakni Aa Gym, beliau yang membiasakan budaya BRTT (Bersih, Rapih, Tertib, Teratur), BEBASKOMIBA, sholat tepat waktu dan selalu di Masjid, khidmat untuk masyarakat, dan lain-lain. Tidak hanya dilakukan oleh Santri Karya, namun juga dilakukan oleh beliau. Sewaktu-waktu beliau ikut membereskan sepatu yang berjajar, ikut membantu menyeberangkan penyeberang jalan, jadi beliau adalah tipe pemimpin yang bukan hanya dapat memerintah saja, namun beliau praktikkan dalam kehidupan nyata sehari-hari.

- b. Apakah seorang pimpinan Yayasan dan pimpinan lembaga di DT melakukan semua peraturan Santri Karya Yayasan Daarut Tauhiid?

Meskipun tidak semua dilakukan, namun memang ada sedikit-sedikit yang melanggar peraturan DT. Namun tetap masuk penilaian, yang nantinya akan berdampak pada sembako yang per tiap bulannya diadakan sebagai apresiasi dari kinerja para Santri Karya. Contoh kecilnya adalah budaya di

DT ini yang ketika memasuki waktu sholat semua kegiatan harus dihentikan, termasuk berdagang. Semua ruko-ruko yang dibawah naungan DT corp pada saat memasuki waktu sholat semuanya tutup. Namun, ada beberapa pemimpin yang ketika sedang melakukan rapat mengabaikan waktu sholat dengan alasan tanggung, hal ini jelas menabrak dari yang biasanya dilakukan.

- c. Bagaimana seorang pemimpin menilai dan mengukur kinerja Santri Karya bawahannya?

Penilaian kinerja bulanan yang meliputi:

- a. Kehadiran dan kedisiplinan
- b. Hasil pekerjaan
- c. Perilaku (salah satunya *ibadah yaumiah*)
- d. Keterampilan Manajerial (khusus Pimpinan)
- e. Kepedulian

Penilaian ini akan dilakukan oleh bagian SDI yang disimpan rapi dalam Sistem Indormasi, karena peran dari SDI ini sendiri adalah meyediakan Sistem Informasi Santri Karya. Penilaian kinerja dan status karya (lamanya bekerja) akan diperhitungkan untuk ditukar dengan voucher makan dan sembako.

- d. Apakah budaya yang diajarkan oleh Aa Gym sebagai pimpinan tertinggi Yayasan DT berjalan dengan baik?

Alhamdulillah berjalan dengan baik. Budaya-budaya yang dilakukan seperti BRTT, Bebaskomiba, pengajian rutin Santri Karya, dll

dilaksanakan dengan baik oleh semua Santri Karya. Karena kita adalah perusahaan yang dinaungi Yayasan Daarut Tauhiid, maka kita memberlakukan budaya yang sedikit berbeda dari perusahaan-perusahaan konvensional lainnya, di setiap kantor yang lembaganya berbeda-beda diharuskan untuk berpisah dengan lawan jenis. Namun, tetap saja ada yang berlebihan ketika seharusnya menjaga hijabnya dengan lawan jenis, ini terlalu berbaur, padahal kantor sudah dipisah.

- e. Apakah jika ada suatu program yang tujuannya untuk merubah budaya organisasi agar lebih baik lagi semua Santri Karya mengikuti?

Tentu saja mengikuti, seperti pelatihan-pelatihan yang rutin ada semua Santri Karya antusias mengikuti. Seperti program yang terbaru yaitu Pelatihan PBB setiap hari jum'at, tujuan diadakan pelatihan ini adalah agar Santri Karya lebih disiplin dan memiliki tubuh yang kuat. Karena bagi Aa Gym sendiri mengutip dari hadits shahih "Mukmin yang kuat lebih dicintai daripada mukmin yang lemah."

Namun semua program ini juga tergantung pada pimpinannya, jika pemimpinnya ketat dan istiqomah dalam menjalankan kegiatan rutin tentunya program selalu berjalan. Pun sebaliknya, jika pemimpin tidak menjaga semangat untuk selalu melakukan kegiatan, berpengaruh kepada bawahannya. Pernah ada kejadian juga ketika diadakan program untuk Pengajian Kitab kuning untuk Santri Karya, yang pada akhirnya program ini menghilang karena tidak mampu menjaga semangat. Untuk menjaga

kebiasaan dan budaya organisasi disini juga dibutuhkan pemimpin yang mampu untuk menjaga semangat.

- f. Bagaimana dengan kinerja Santri Karya yang masih tahap menyesuaikan dengan lingkungan budaya di DT?

Step by step, secara perlahan. Dari pimpinan pun memaklumi. Ketika seseorang memutuskan untuk memasuki lingkungan DT, bersamaan dengan itu pula harus menyesuaikan dengan budaya DT. Yang pasti kinerja Santri Karya yang baru tidak dapat disetarakan dengan Santri Karya yang status karyanya sudah menjadi pegawai tetap. Karena di DT ini juga diperhitungkan dengan status karya, meskipun kemampuannya bagus.

Mengingat sangat pentingnya masalah kinerja dengan catatan harus baik dan berprestasi, maka penulis semakin terdorong untuk mengetahui lebih lanjut terkait kepemimpinan dan budaya kerja Islami di Yayasan Daarut Tauhiid Bandung. Untuk melihat hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi Islami dengan kinerja karyawan Yayasan Daarut Tauhiid Bandung, maka penulis sangat tertarik melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Daarut Tauhiid, Bandung”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan beberapa pimpinan divisi belum terimplementasi secara utuh dan sesuai harapan karyawan.
2. Beberapa karyawan belum merealisasikan budaya organisasi Islami yang telah ada.
3. Belum dapat menjalankan budaya organisasi Islami dengan baik, sehingga dapat menurunkan kinerja dalam bekerja.

C. Rumusan Masalah

Pokok permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Daarut Tauhiid?
2. Apakah budaya organisasi Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Daarut Tauhiid?
3. Apakah kepemimpinan dan budaya organisasi Islami secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan pada Yayasan Daarut Tauhiid?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang dapat dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi Islami terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi Islami terhadap kinerja karyawan.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

- a. Memberikan bukti empiris mengenai hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi Islami terhadap kinerja karyawan, sehingga para akademisi bisa membandingkan hasil penelitian yang akan mereka lakukan.
- b. Menjadi dasar referensi lain yang ingin melakukan penelitian lanjut mengenai kepemimpinan dan budaya organisasi Islami dalam hubungannya terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

Bagi Yayasan Daarut Tauhiid Bandung hasil dari penelitian ini dapat memberikan sumbangsih berupa masukan dari pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi Islami terhadap kinerja karyawan. Harapan selanjutnya dengan adanya penelitian ini penulis berharap agar dapat membantu instansi dalam meningkatkan produktivitasnya salah satunya melalui peningkatan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kepemimpinan dan budaya organisasi Islami.

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

Definisi kepemimpinan terus mengalami perubahan sesuai dengan peran yang dijalankan, kemampuan untuk memberdayakan bawahan/anggota sehingga timbul inisiatif untuk berkreasi dalam bekerja dan hasilnya lebih bermakna bagi organisasi dengan sekali-kali pemimpin mengarahkan, menggerakkan, dan mempengaruhi anggota. Inisiatif pemimpin harus direspon sehingga dapat mendorong timbulnya sikap mandiri dalam bekerja dan berani mengambil keputusan dalam rangka percepatan pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Veithzal Rivai (2006: 2) Kepemimpinan adalah seni mempengaruhi dan mengarahkan orang lain dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerjasama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama. Menurut Malayu Hasibuan (2005:198) Pemimpin adalah seseorang yang menggunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggungjawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

Dibeberapa perusahaan atau organisasi kinerja karyawan memang tergantung pada siapa yang memimpin. Karena pemimpin sebagai

pengendali karyawan, hal ini tentunya berpengaruh pula terhadap kinerja. Jika pemimpin dengan tipe kepemimpinan yang kharismatiknya ditambah disiplin, sudah jelas kinerja karyawan akan baik. Meskipun nantinya akan ada beberapa yang kinerjanya masih dibawah standar. Tipe kepemimpinan yang bukan hanya sekedar menunjuk atau mengarahkan saja namun memberi contoh juga menambah kepekaan karyawan, karyawan akan merasa malu jika pekerjaan yang seharusnya dilakukan karyawan ternyata dilakukan oleh pimpinan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Islami dengan Kinerja Karyawan

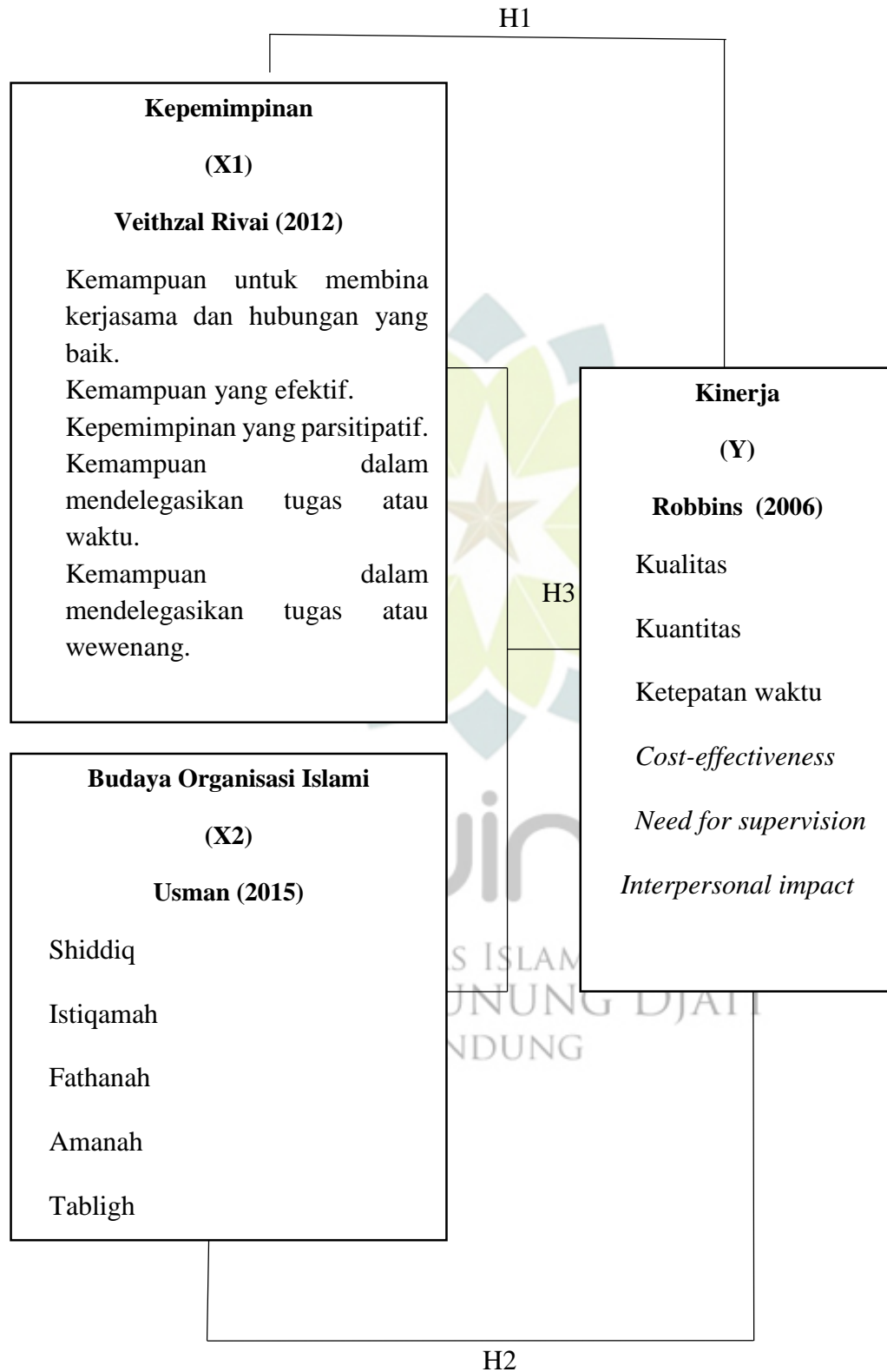
Budaya organisasi menurut Daniel R. Denison (2012:128) adalah nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem dan praktik-praktik manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan menguatkan prinsip-prinsip tersebut. Jadi, dapat disimpulkan budaya organisasi adalah sistem-sistem dan tata nilai yang menjadi anutan dalam sebuah organisasi, budaya organisasi juga berfungsi sebagai perekat, pemersatu, identitas, citra, brand, pemacu-pemicu, pengembangan yang berbeda dengan organisasi lain yang dapat dipelajari dan diwariskan kepada generasi berikutnya, dan dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil/target yang ditetapkan. Budaya organisasi disebut juga budaya perusahaan, sering juga disebut budaya kerja karena tidak bisa dipisahkan dengan kinerja Sumber Daya Manusia. Semakin kuat budaya perusahaan, semakin kuat pula dorongan untuk kinerjanya lebih baik. Yang

terpenting dalam budaya kerja Islami tidak menyimpang dari Al-Qur'an dan Sunnah Rasulullah. Budaya organisasi Islami dibangun dengan prinsip-prinsip Islam. Budaya organisasi Islami akan mengacu pada Al-Qur'an dan Sunnah dalam menentukan benar atau salahnya sebuah prinsip yang dijalankan. Menurut Usman (2015:148) Prinsip budaya organisasi Islam mengedepankan prinsip-prinsip etika dan karakter-karakter mulia yang dalam Islam disebut dengan *akhlaqul karimah* (akhlak yang mulia). Usman (2015:148-165) Prinsip utama dan perilaku/akhlak mulia harus dimiliki dan dipraktekkan oleh seluruh organ perusahaan, mulai dari pimpinan hingga bawahan agar perusahaan benar-benar mencapai kinerja yang optimal baik dalam pandangan manusia maupun pandangan Allah SWT.

Kinerja karyawan yang ditunjang dengan budaya organisasi yang baik akan semakin meningkat. Tingkat penurunan kinerja akan semakin berkurang. Setiap harinya budaya organisasi akan mengalami perkembangan, yang tujuan utamanya untuk kinerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan tersebut, agar mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Budaya organisasi Islami pada intinya menginginkan prestasi dan pencapaian yang dilakukan benar-benar atas Ridho Allah, yang tidak hanya mementingkan urusan dunia. Tidak diinginkan jika kinerjanya bagus namun jauh dengan Allah, bahkan membuat Allah murka. Prinsip keberkahan yang menjadi tujuan utama dalam budaya organisasi Islami.

3. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Islami dengan Kinerja Karyawan

Kepemimpinan yang sebagai panutan karyawan tentunya harus memberi contoh yang baik. Kecuali jika kepemimpinan yang digunakan adalah kepemimpinan otokratis. Namun, pada hakikatnya karyawan akan melihat dulu pemimpinnya. Pemimpin yang arif dan bijaksana memberikan kenyamanan pada karyawan, ketika kenyamanan itu sudah ada maka karyawan mampu meningkatkan kinerjanya. Tidak dengan keadaan terpaksa, namun dengan hati yang lapang. Budaya organisasi dalam sebuah organisasi/perusahaan yang menjadi sistem nilai yang dianut oleh karyawan menjadi pemicu kinerja karyawan. Jika budaya organisasinya baik, dilihat dari disiplin karyawannya baik, absensinya baik, dan hal lainnya baik maka kinerja karyawan akan terkontrol dengan baik. Pun jika budaya organisasinya sering menunda-nunda pekerjaan, kurang disiplin, pengawasan yang diberikan kurang maksimal, maka kinerja karyawan akan mudah terbengkalai, akan menyepelekan tugas. Budaya organisasi Islami yang berasaskan Al-Qur'an dan sunnah yang dicontohkan Rasulullah. Prinsip-prinsip yang dianut dalam budaya organisasi Islami berorientasi bukan hanya pada urusan dunia. Kinerja yang baik akan bergantung pada budaya organisasi yang dianut di setiap organisasi perusahaan.



NB: Kerangka pemikiran dibuat oleh peneliti

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

Dari pemaparan diatas penulis melakukan penelusuran teori dari penelitian terdahulu yang membahas mengenai kepemimpinan, budaya organisasi Islami, dan kinerja karyawan dalam tabel berikut :

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Variabel	Hasil	Analisis Perbandingan
1.	Iwan Kustiawan (2011)	Pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Galeri Karya Graha Bandung.	Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Galeri Karya Graham Bandung	Berdasarkan data yang dikumpulkan dari kuisioner yang terdiri dari 9 pertanyaan yang setelah diolah maka diperoleh nilai rank spearman sebesar 0,81. Melalui penggunaan rumus koefisien determinasi maka diperoleh nilai (kd) sebesar 65,61%
2.	Siti Noer Rohmawatisari (2013)	Pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas kerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat.	Budaya organisasi yang meliputi keterlibatan, konsistensi, dan misi berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kerja pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat.	Berdasarkan nilai F_{hitung} untuk model regresi yang digunakan sebesar 7,330 hasil diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 2,384. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Maka H_0 ditolak.

3.	Nena Nakiah (2014)	Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor BPLH (Badan Pengendalian Lingkungan Hidup) Kabupaten Bandung.	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BPLH (Badan Pengendalian Lingkungan Hidup) Kabupaten Bandung.	Berdasarkan data dapat disimpulkan bahwa integritas, profesionalisme, keteladanan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara silmultan sebesar 0,898 atau 89,8 %. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($179,644 > 2,755$)
4.	Angga Abdurrohman (2014)	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dengan pendekatan teori Path-Goal pada PT. Bersaudara Bersatu Bersama.	Gaya kepemimpinan orientasi prestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Bersaudara Bersatu Bersama.	Gaya kepemimpinan orientasi prestasi berpengaruh terhadap kinerja hasil dari perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} mendapatkan nilai sebesar 4,949, diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,946 > 1,985$).
5.	Ani Sopariyah (2018)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jawa Barat.	Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jawa Barat.	Berdasarkan data yang dikumpulkan diperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $8,996 > 3,19$. Hal ini juga diperkuat dengan uji signifikansi dengan perolehan nilai signifikansi sebesar 0,001 (lebih kecil dari nilai alpha 0,05).
6.	Nanang Edi Prayitno (2016)	Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi Islami terhadap kinerja	Kepemimpinan dan budaya organisasi Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja	Berdasarkan data yang dikumpulkan dengan 61 responden. Berdasarkan analisis koefisien

		karyawan di Kopontren Daarut Tauhiid Bandung	karyawan pada Kopontren Daarut Tauhiid Bandung	determinasi sebesar 83,3%
7.	Tarmaedi (2018)	Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. INTI (Persero) Bandung.	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. INTI (Persero) Bandung.	Berdasarkan data yang dikumpulkan sebanyak 83 responden. pertanyaan yang setelah diolah maka diperoleh nilai rank spearman sebesar 0,81. Dari data tersebut diperoleh hasil uji t_{hitung} adalah 4,927 sedangkan t_{tabel} adalah 1,66. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$.
8.	Dindin Ahmad Toharudin (2018)	Pengaruh gaya kepemimpinan tranformasional dan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Jawa Barat.	Gaya kepemimpinan Tranformasional dan etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Jawa Barat.	Berdasarkan hasil penelitian gaya kepemimpinan tranformasional dan etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan adanya F_{hitung} 21,649 dan nilai signifikansi $<$ nilai probabilitas 0,05.

G. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, dirumuskan hipotesis yang akan diuji kebenarannya:

Hipotesis 1

Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan/positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada Yayasan Daarut Tauhiid

Hipotesis 2

Budaya organisasi Islami (X2) berpengaruh signifikan/positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada Yayasan Daarut Tauhiid

Hipotesis 3

Kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi Islami (X2) berpengaruh signifikan/positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada Yayasan Daarut Tauhiid

